

**PERANAN KEPEMIMPINAN DALAM MEMOTIVASI
KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN
CV RAFINDO CRAFT MAJALENGKA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum Ekonomi Syariah (S.H)
Pada Jurusan Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)
Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam



Disusun Oleh :
RANI WISESA
NIM. 14122220904

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
SYEKH NURJATI CIREBON
TAHUN 2016 M/1437 H**



ABSTRAK

RANI WISESA. 14122220904. “Peranan Kepemimpinan Dalam Memotivasi Kinerja Karyawan Pada CV. Rafindo Craft Majalengka”. Skripsi. 2017.

CV. Rafindo Craft Majalengka salah satu perusahaan di bidang produksi bahan baku rotan yang mulai berkembang di kancah internasional. Perusahaan ini dituntut untuk mampu memberikan dan menjaga kualitas bahan baku rotan, sehingga mampu bersaing di era kompetisi perdagangan bebas yang semakin ketat seperti sekarang ini. CV. Rafindo Craft Majalengka harus mampu mengelola dan mengoptimalkan berbagai faktor-faktor yang ada di perusahaan seperti system manajemen, sarana, dan sumber daya manusia (pegawai). Pada dasarnya semua pegawai memiliki potensi untuk berkreasi dan meningkatkan kinerjanya. Para karyawan harus senantiasa meningkatkan keterampilannya dan dapat mengelola pekerjaannya secara efektif dan efisien. Namun, dalam pelaksanaannya karyawan sering menghadapi berbagai kesulitan jika tanpa adanya seorang yang menuntun, membimbing, memandu, memotivasi. Sehingga, diperlukan sebuah peran kepemimpinan yang memberikan pembinaan secara berkesinambungan dengan program yang terarah dan systematis terhadap para karyawan di suatu perusahaan.

Adapun tujuan dari penelitian ini mencakup tiga point; pertama, untuk mengetahui bagaimana peran kepemimpinan dalam memotivasi kinerja karyawan pada CV. Rafindo Craft Majalengka. Kedua, mengetahui faktor-faktor apa saja yang menjadi kendala dalam memotivasi karyawan pada CV. Rafindo Craft Majalengka. Ketiga, mengetahui upaya-upaya apasaja yang dilakukan untuk memotivasi karyawan pada CV. Rafindo Craft Majalengka.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif yang berusaha menggambarkan permasalahan sebagaimana adanya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap pada CV. Rafindo Craft Majalengka yang berjumlah 40 orang responden. Sedangkan teknik pengambilan sampel secara keseluruhan (*purposesampling*) dari populasi karyawan tetap yang ada di perusahaan. Adapun teknik pengumpulan data dilakukan dengan menganalisis data melalui observasi partisipatif dan wawancara mendalam dengan pihak karyawan CV. Rafindo Craft Majalengka serta peneliti mengumpulkan dokumentasi berupa gambar-gambar sebagai salah satu data pendukung.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan pada CV. Rafindo Craft Majalengka sudah berhasil dalam memotivasi kinerja karyawan dengan efektif. Hal ini dibuktikan dengan tanggapan responden yang berdasarkan kriteria-kriteria objektif, motivasi yang dilakukan pemimpin dilaksanakan secara intens dan memperhatikan kebutuhan serta kondisi psikologi para karyawannya.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kinerja, Motivasi.



ABSTRACT

RANI WISESA. 14122220904. "Leadership Role in Motivation Employee Performace Company Rafindo Craft Majalengka". Skrispi. 2017.

CV. Rafindo Craft Majalengka one of the companies in the field of rattan raw materials are beginning to develop into an internasional. The companies is required to able to compete in the era of free trade competition increasingly fierce as it is today. CV. Rafindo Craft Majalengka be able to manage and optimize the various factors that exis in companies suzh as management system, facilities and human resourch (employees). Basically all employees have the potential to be creative and improve its performance. Employees must constantly improve their skills and be able to manage.

The purpose of this research includes three points; first, to find out how a leadership role in motivation employee performance in CV. Craft RafindoMajalengka. Second, determine what factors are an obstacle in motivation employees at CV. Craft RafindoMajalengka. Third, know what efforts are made to motivate employees at CV. Craft RafindoMajalengka.

The method used is descriptive qualitative method that attempted to describe the problem as it is. Moreover, As for the population in this study is a permanent employee on a CV. Craft RafindoMajalengka totaling 40 respondents. While the technique of purpose sampling of the population of permanent employees in the company. The data collection techniques done by analyzing the data is done by analyzing data through observation passive participation and in-depth interviews with the employees CV. Craft RafindoMajalengka and researchers gathered documentation of the images as one of the supporting data.

Based on the results of this study indicate that the leadership in the CV. Craft RafindoMajalengka have succeeded in motivating employee performance effectively. This is evidenced by the respondents were based on objective criteria, motivation that carried leaders conducted an intense and attentive to the needs and conditions of the psychology of the employees.

Key Words : Leadership, Performance, Motivation.



الملخص

راني ويسيسا 14122220904 "دور القيادة في أداء تحفيز الموظف في السيرة الذاتية حرفة رافنض ماجالينكا"

السيرة الذاتية حرفة رافنض ماجالينكا واحدة من الشركات في مجال إنتاج المواد الخام الروطان هي بداية لتطوير في الساحة الدولية. مطلوب للشركة لتوفير والحفاظ على جودة المواد الخام الروطان، وذلك للمنافسة في عصر المنافسة التجارة الحرة شرسة على نحو متزايد كما هو اليوم. السيرة الذاتية. يجب أن تكون قادرة على إدارة وتحسين العوامل المختلفة التي توجد في شركات مثل نظم الإدارة، والمرافق، والموارد البشرية (الموظفين) الحرفية رافنض ماجالينكا. في الأساس، وجميع العاملين لديها القدرة على أن تكون خلاقة وتحسين أدائها. يجب على الموظفين رفع مستوى مهاراتهم باستمرار وتكون قادرة على إدارة العمل بكفاءة وفعالية. ومع ذلك، في تنفيذ الموظفين كثيرا ما تواجه صعوبات إذا كان عدم وجود الرصاص، ودليل، وتوجيه وتحفيز. وهكذا، يأخذ دورا قياديا توفير التوجيه على أساس مستمر مع البرنامج الهادف والمنظم للعاملين في الشركة.

والغرض من هذا البحث يتضمن ثلاث نقاط. أولا، لمعرفة كيف يمكن لدور القيادة في تحفيز أداء الموظفين في السيرة

الذاتية حرفة رافنض ماجالينكا ثانيا، تحديد ما هي العوامل التي تشكل عقبة في تحفيز الموظفين في السيرة الذاتية حرفة رافنض

ماجالينكا ثالثا، ومعرفة ما تبذل الجهود لتحفيز الموظفين في السيرة الذاتية حرفة رافنض ماجالينكا

الطريقة المستخدمة هي طريقة النوعي وصفي التي حاولت وصف المشكلة كما هي أما بالنسبة للسكان في هذه

الدراسة هو موظف دائم في السيرة الذاتية حرفة رافنض ماجالينكا بلغ مجموعها 40 المشاركين. في حين أن تقنية أخذ العينات

الإجمالية (أخذ العينات الهادف) من سكان الموظفين الدائمين في الشركة تقنيات جمع البيانات التي يقوم بها تحليل البيانات من خلال

الملاحظة المشاركة السلبية وإجراء مقابلات متعمقة مع السيرة الذاتية الموظفين. تجمع الحرفية حرفة رافنض ماجالينكا والباحثين

وثائق من الصور باعتبارها واحدة من البيانات الداعمة.

وبناء على نتائج هذه الدراسة تشير إلى أن القيادة في السيرة الذاتية. نجحت الحرفية رافنض ماجالينكا في تحفيز

أداء الموظفين بشكل فعال. ويتضح ذلك من المستطلعين استندت إلى معايير موضوعية، والدافع الذي حمل القادة أجروا عمليات

مكثفة ويقظة لاحتياجات وظروف نفسية الموظفين.

كلمات البحث: القيادة، والأداء، الحافز.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi ini berjudul: **"Peranan Kepemimpinan Dalam Memotivasi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan CV Rafindo Craft Majalengka"** oleh RANI WISESA. NIM : 14122220904 telah diuji dalam sidang munaqasah Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon pada tanggal 2016


Skripsi ini diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Syariah program Strata 1 pada Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon.

Cirebon, Februari 2017

Sidang Munaqasah:

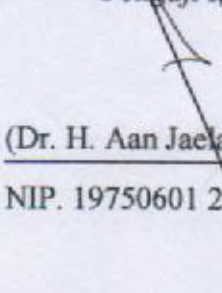
Ketua,

Merangkap Anggota


H. Juju Jumena, SH., MH.

NIP. 19720514 200312 1 003

Penguji I,


(Dr. H. Aan Jaelan), M. Ag)

NIP. 19750601 200501 1 008

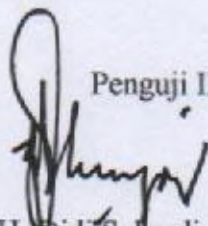
Sekretaris,

Merangkap Anggota


Eef Saefuloh, M. Ag

NIP. 19760321 200312 1 003

Penguji II,


(H. Didi Sukardi, SH, MH)

NIP. 19691226 200912 1 001



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
AL-IKHTISAR	iii
LEMBAR PENGESAHAN	v
LEMBAR PERSETUJUAN	vi
NOTA DINAS	vii
PERNYATAAN OTENTISITAS SKRIPSI	viii
RIWAYAT HIDUP	ix
PERSEMBAHAN	xi
MOTO	xii
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xix
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	xx
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
E. Penelitian Terdahulu	6
F. Kerangka Pemikiran	9
G. Metodologi Penelitian	12
H. Sistematika Penulisan	17
BAB II TINJAUAN TEORI	
A. Kepemimpinan	19
1. Pengertian Kepemimpinan	19



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2. Teori Kepemimpinan	23
3. Syarat Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam	25
4. Tipe Kepemimpinan	27
5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektifitas Kepemimpinan.	29
6. Tugas-Tugas Pemimpin	29
B. Motivasi.....	34
1. Pengertian Motivasi.....	34
2. Motivasi Kerja Dalam Islam	36
3. Teori-Teori Motivasi	38
4. Faktor Motivasi	44
5. Teknik-Teknik Memotivasi.....	45
6. Tujuan Motivasi.	46
7. Asas-Asas Motivasi	47
8. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.	48
C. Kinerja Karyawan	51
1. Pengertian Kinerja.....	51
2. Aspek-Aspek Yang Dinilai Dalam Kinerja.....	53
3. Tujuan Penilaian Kinerja.....	55
4. Penilaian Kinerja	56
5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.	57
6. Kinerja Dalam Pandangan Islam.....	58

BAB III OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah CV. Rafindo Craft.....	60
B. Misi dan Visi Perusahaan dan Komitmen CV. Rafindo Craft.....	61
C. Profil Perusahaan.	62
D. Tujuan Perusahaan.	63
E. Produk-Produk Yang Dijual CV. Rafindo Craft	63



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

F. Prosedur Kerja CV. Rafindo Craft.....	64
--	----

BAB IV PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MEMOTIVASI

KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN CV. RAFINDO

CRAFT MAJALENGKA 78

A. Penyajian Data 78

1. Identitas Responden 78

2. Variabel Bebas: Kepemimpinan..... 80

3. Variabel Terikat: Motivasi Kinerja Karyawan. 91

4. Analisa Peranan Kepemimpinan Dalam Memotivasi

Kinerja Karyawan Pada CV. Rafindo Craft Majalengka. ... 104

B. Faktor-Faktor Yang Menjadi Kendala dalam Memotivasi Kinerja

Karyawan Pada CV. Rafindo Craft Majalengka. 106

C. Upaya-Upaya Yang Dilakukan Untuk Memotivasi Kinerja

Karyawan Pada CV. Rafindo Craft Majalengka 109

BAB V PENUTUP 111

A. Kesimpulan..... 111

B. Saran 112

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berlangsung begitu pesat telah menimbulkan berbagai permasalahan yang sangat kompleks serta memerlukan pemecahan secara profesional. Hal ini telah memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap berbagai bidang kehidupan sehingga menuntut untuk mampu menghadapinya sesuai perkembangan zaman. Dalam bidang usaha misalnya, diperlukan berbagai teknologi untuk memecahkan berbagai permasalahan menyangkut kepemimpinan yang baik yang berkaitan dengan kebijaksanaan, manajemen, pendekatan, strategi, maupun sumber-sumber daya manusia atau manajemen sumber daya insani.

Untuk kepentingan tersebut para pegawai atau karyawan pada sebuah perusahaan harus senantiasa meningkatkan keterampilannya dan dapat mengelola bidang usahanya secara efektif dan efisien. Namun, dalam pelaksanaannya karyawan sering menghadapi berbagai kesulitan jika harus melakukannya sendiri karena berbagai keterbatasan yang dimilikinya. Pada dasarnya semua pegawai memiliki potensi untuk berkreasi dan meningkatkan kinerjanya, namun banyak faktor yang menghambat mereka dalam mengembangkan potensinya secara optimal. Oleh karena itu sangat dirasakan perlunya pembinaan yang berkesinambungan dengan program yang terarah dan sistematis terhadap para pegawai atau personil di suatu perusahaan.

Maka dalam hal ini peran kepemimpinan sangat penting dalam menuntun, membimbing, memandu, memotivasi serta meningkatkan kinerja karyawan, karena sebenarnya kebanyakan karyawan menginginkan seseorang pemimpin yang dapat memberikan contoh yang nyata dalam memberikan tindakan suatu pekerjaan sehingga timbul kesadaran dalam diri seseorang dan termotivasi dalam melakukan suatu pekerjaan, karyawan dibimbing dan diarahkan untuk menentukan hal-hal yang perlu



dikerjakan dan cara mengerjakannya diberi motivasi dan dibimbing dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang harus mereka kerjakan.¹

Pemimpin harus memiliki visi dan misi yang jelas dalam upaya untuk memajukan usahanya. Pemimpin juga mempunyai tujuan usahanya untuk tumbuh dan berkembang pesat ditengah persaingan yang semakin ketat. Tujuan tersebut hanya akan dicapai apabila pemimpin mempunyai strategi yang baik. Dalam strategi kepemimpinan dirumuskan suatu target yang hendak dicapai dalam jangka pendek, jangka menengah maupun jangka panjang. Untuk mencapai target, maka pemimpin perlu melakukan strategi.²

Strategi Kepemimpinan yaitu seseorang di dalam kedudukan sebagai pemimpin yang efektif, pengaruh keadaan sekitar tetap tidak dapat dilepaskan sama sekali, baik pengaruh dari dalam, maupun pengaruh dari luar kelompok atau organisasinya. Atas pengaruh-pengaruh yang ada, maka dalam pembuatan kebijakan akan terdapat tiga sumber penting, yaitu:

1. Bersumber dari pihak yang lebih berkuasa, termasuk di dalamnya aturan aturan yang berada di luar kelompoknya akan tetapi tetap memberikan pengaruh terhadap kehidupan kelompoknya,
2. Bersumber dari pihak bawahan, bagaimana juga bawahan sebagai pengikut, tetap memegang peran yang tidak kecil dalam menentukan pencapaian tujuan bersama,
3. Bersumber dari dirinya selaku pemimpin, maka sebagai seorang pemimpin otonomi dipegangnya untuk menetapkan keputusan mengenai suatu kebijakan yang akan diambil.³

Pemimpin juga melaksanakan fungsi lain yang sangat penting, mereka berusaha untuk memahami problema-problema yang dihadapi bawahannya dan perasaan mereka terhadap problema tersebut, pekerjaan mereka, rekan-rekan mereka, dan lingkungan kerjanya. Kegiatan ini sering

¹Syafii Antonio, *Bank Syariah dari Teori ke Praktek* (Jakarta: Gema Insani.2011), 25

²Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana.2010), 208

³Slideshare.Net, *Strategi-Dalam-Kepemimpinan*. DiAkses Pada 25-12-2015



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

terlewatkan didalam diskusi tentang kepemimpinan. Mengenal problema dan perasaan dari bawahannya, memungkinkan para pemimpin mendapatkan informasi dan resfonsi yang dapat digunakan untuk merubah perilaku mereka guna menyempurnakan mutu dari kepemimpinan mereka. Misalnya mengetahui perasaan bawahan mengenai suatu permasalahan, dapat membantu pemimpin tersebut dalam pengambilan keputusan dan fakta-fakta operasional yang langsung berasal dari mereka yang melaksanakan pekerjaan, merupakan hal-hal penting dalam memahami pekerjaan yang sedang di kerjakan.

Motivasi merupakan hal yang berperan dalam meningkatkan suatu aktivitas kerja, karena motivasi merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan perilaku. Motivasi kerja adaalah kemauan kerja suatu karyawan atau pegawai yang timbul karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integritasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi.

Istilah-istilah yang berbeda banyak di pakai psikolog dalam menyebut sesuatu yang menimbulkan perilaku, ada yang menyebut sebagai motivasi (*motivation*) atau motif, kebutuhan (*need*), desakan (*urge*), keinginan (*wish*) dan dorongan (*deive*). Dalam konteks sekarang motivasi adalah proses-proses psikologi meminta, mengarahkan, arahan dan menetapkan tindakan sukarela yang mengarah pada tujuan.⁴

Karyawan atau pegawai adalah seorang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Karyawan merupakan salah satu pilar penting bagi setiap perusahaan. Karyawan/pegawai sebagai pemegang jabatan tertentu dalam perusahaan harus diberi gaji upah yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya secara adil baik secara internal maupun eksternal. Kemudian karyawan/pegawai yang dapat memberikan prestasi

⁴Sukanto Reksohadiprojo dan T. Hani Handoko, *Organisasi Perusahaan, teori struktur dan perilaku*, (yogyakarta: BPFE, 2000), 252



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

yang lebih baik harus diberi insentif untuk mendorong setiap pegawai meningkatkan kinerjanya.

Gaji atau upah, insentif, dan bagi hasil sebagaimana dijelaskan diatas merupakan kompensasi yang langsung dikaitkan dengan nilai relatif jabatan seseorang dalam organisasi dan tingkat kinerja seorang pegawai atau kelompok pegawai. Jenis kompensasi lain dimana hampir semua organisasi memberikannya dan sangat luas dan penting adalah tunjangan-tunjangan dan peningkatan kesejahteraan yang pemberiannya tidak didasarkan pada kinerja pegawai, tetapi didasarkan pada keanggotaannya sebagai bagian dari organisasi serta pegawai sebagai seorang manusia yang memiliki banyak kebutuhan agar dapat menjalankan kehidupannya secara normal dan dapat bekerja lebih baik, seperti rasa aman dari kemungkinan terjadinya risiko dilakukannya pemutusan hubungan kerja, mengalami gangguan kesehatan, kebutuhan untuk beristirahat dari pekerjaan, kebutuhan untuk berinteraksi secara akrab dengan orang lain, dan lain-lain.⁵

Dalam suatu sistem operasional perusahaan, potensi karyawan pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Oleh karena itu, perkembangan sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh sikap pemimpin terhadap karyawannya juga. Bila strategi yang di buat oleh pemimpin baik, secara langsung akan memberikan perkembangan bagi karyawan, tidak hanya perusahaan nya saja yang berkembang. Dari latar belakang permasalahan di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul yaitu **“PERANAN KEPEMIMPINAN DALAM MEMOTIVASI KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN CV RAVINDO CRAFT MAJALENGKA”**.

⁵Marihot tua efendi hariandja, *Manajemen sumber daya manusia*, (Jakarta: PT.Gramedia widiasarana indonesia, 2002), 74



B. Rumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

a. Wilayah Kajian

Wilayah kajian pada masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah Tenaga Kerja dan Hubungan Industrial.

b. Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan analisis kualitatif.

2. Pembatasan Masalah

Untuk menghindari kerancuan dan meluasnya masalah yang akan dibahas, maka penulis membatasi masalahnya pada hal-hal sebagai berikut :

- a. Pelaksanaan kepemimpinan dalam memotivasi karyawan pada perusahaan CV Rafindo Craft Majalengka.
- b. Faktor-faktor yang menjadi kendala dalam memotivasi karyawan pada perusahaan CV Rafindo Craft Majalengka.
- c. Upaya-upaya yang dilakukan untuk memotivasi karyawan pada perusahaan CV Rafindo Craft Majalengka.

3. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- a. Bagaimana pelaksanaan kepemimpinan dalam memotivasi karyawan pada perusahaan CV Rafindo Craft Majalengka.
- b. Apa sajakah faktor-faktor yang menjadi kendala dalam memotivasi karyawan pada perusahaan CV Rafindo Craft Majalengka.
- c. Apa sajakah upaya-upaya yang dilakukan untuk memotivaasi karyawan pada perusahaan CV Rafindo Craft Majalengka.



C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan kepemimpinan dalam memotivasi karyawan pada perusahaan CV Rafindo Craft Majalengka.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor apakah yang menjadi kendala dalam memotivasi karyawan pada CV Rafindo Craft Majalengka.
3. Untuk mengetahui upaya-upaya yang dilakukan untuk memotivasi karyawan pada perusahaan CV Rafindo Craft Majalengka.

D. Manfaat Penelitian Atau Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis
Untuk memperkaya *khazanah* keilmuan bagi penulis dan dapat mengaplikasikan teori serta menyesuaikan realita di lapangan.
2. Bagi Akademisi
Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai kepemimpinan dalam memotivasi kinerja karyawan dan sebagai bahan rujukan bagi penelitian selanjutnya mengenai kepemimpinan.
3. Bagi Praktisi
Bagi pihak CV Rafindo Craft hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu atau mencari solusi pemimpinan dalam memotivasi kinerja karyawan.

E. Penelitian Terdahulu

Skripsi yang ditulis oleh Nanok Hadi Pramono pada tahun 2013 yang berjudul “Peran pemimpin dalam memotivasi karyawan di CV Tigi Cyber Computer Malang”. Peranan pemimpin di CV. Tigi Cyber Computer telah melakukan perannya dalam berkomunikasi, mengarahkan dan memberikan bimbingan, perannya dalam memotivasi, pembentukan



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

situasi kerja, pemberian pengawasan dan hukuman, mengetahui kendala-kendala dalam memotivasi serta cara-cara mengatasi permasalahan yang timbul dalam pemberian motivasi. Berdasarkan analisa dan interpretasi data dapat diketahui kendala-kendala yang di hadapi pemimpin dalam memotivasi karyawan yaitu setiap karyawan mempunyai tipe dan karakter yang berbeda-beda dari setiap orang. Seperti dikatakan juga memotivasi karyawan yang memiliki skill memang lebih sulit dibanding karyawan yang biasa-biasa saja, itu dikarenakan tingkat dan pola pikir mereka berbeda antara karyawan yang satu dengan yang lain. Mengatasi permasalahan dalam memotivasi, seorang pemimpin lebih meningkatkan hubungan personal dengan para karyawan. Dalam pendekatan ini akan terjalin sebuah hubungan yang berkesinambungan antara semua karyawan. Memahami karakter dan kepribadian setiap karyawan akan memudahkan untuk memberikan motivasi.⁶

Skripsi yang ditulis oleh Regina Aditya Reza pada tahun 2010 yang berjudul “ Pengaruh gaya kepemimpinan,motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Santosa Perkasa”. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa motivasi memilikipengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,343 dan nilai t hitung sebesar 3,628 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05,yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh penelitian Suharto dan Budi Cahyono (2005) mengemukakan bahwa salah satu faktor yangmempengaruhi kinerja adalah motivasi pekerja. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara gayaKepemimpinan dengan kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa gayaKepemimpinan memiliki pengaruh

⁶ Nanok Hadi Pramono, *Peranan Pemimpin dalam memotivasi karyawan CV Tigi Cyber Computer Malang*. (Skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, 2013), 69



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,316 dan nilai t hitung sebesar 3,784 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh penelitian menurut Rosari (2005) bahwa gaya kepemimpinan pada dasarnya menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kinerja mereka. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,222 dan nilai t hitung 2,665 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0,009 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_o dan menerima H_a . Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Budi Setiyawan dan Waridin (2006) yang mengungkapkan bahwa disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Motivasi memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap kinerja karyawan PT Sinar Santosa Perkasa.⁷

Skripsi yang ditulis oleh Khaerul Amri pada tahun 2015 yang berjudul “Pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta”. Berdasarkan uji linear berganda, koefisien determinasi *adjusted R* kontribusi variabel independen kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta sebesar 50,9%. Sedangkan 49,1% merupakan kontribusi dari variabel-variabel independen lainnya.⁸

⁷Regina Aditya Reza, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*. (Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang, 2010), 78

⁸Khaerul Amri, *Pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta*. (Skripsi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015), 69



F. Kerangka Pemikiran

Pemimpin merupakan suatu keniscayaan, terlebih jika dilakukan dalam suatu organisasi atau lembaga. Dengan organisasi yang rapih, akan dicapai hasil yang baik dari pada di lakukan secara individual. Seperti dalam Al-Quran surat an-Nisa:59

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلٰى الْاَمْرِ مِنْكُمْ فَاِنْ تَنَزَعْتُمْ فِيْ شَيْءٍ فَرُدُّوْهُ اِلَى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ اِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ الْاٰخِرِ
 ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا ﴿٥٩﴾

Artinya : *“Hai orang-orang yang beriman. Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil Amri diantara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Quran) dan Rasul (sunahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.”*

Tafsirnya :

Dalam ayat itu dikatakan bahwa *ulil amri* atau pejabat adalah orang yang mendapat amanah untuk mengurus urusan orang lain. Pemimpin adalah orang yang mendapatkan amanah untuk mengurus urusan bawahannya. Seorang pemimpin perusahaan harus berusaha berpikir cara agar perusahaan yang dipimpinnya maju, karyawan sejahtera, serta masyarakatnya atau lingkungannya menikmati kehadiran perusahaan itu. Bagi pemimpin yang bersikap melayani, maka kekuasaan yang dipimpinnya bukan sekedar kekuasaan yang bersifat formalistik karena jabatannya, melainkan sebuah *power* (kekuatan) yang lahir dari kesadaran.⁹

⁹ Didin Hafidhuddin, Hendri Tanjung, *Manajemen syariah dalam praktik*. (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), 119



Menurut teori Hersey dan Blanchard Kepemimpinan adalah proses pengarahan dan memengaruhi aktifitas yang dihubungkan dengan tugas dari para anggota kelompok.¹⁰

Strategi kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengantisipasi, memberi inspirasi, mempertahankan fleksibilitas dan memberdayakan orang lain untuk menciptakan perubahan dengan strategi yang diinginkan.

Dengan cara ini juga seorang pemimpin dapat mempengaruhi perilaku, pikiran, dan perasaan para karyawan dan anak buah yang dipimpinnya. Pentingnya strategi seorang pemimpin dalam memberikan kepercayaan dan bersifat terbuka kepada karyawan terhadap informasi yang ada di perusahaannya, dan juga pentingnya strategi seorang pemimpin dalam melibatkan karyawannya dalam suatu pengambilan keputusan, serta akan memberikan dukungan penuh atas kinerja karyawannya. Tidak kalah penting yaitu ketika pemimpin dapat memberikan kesan menyenangkan dan selalu memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk menyampaikan pendapatnya.¹¹

Salah satu fungsi kepemimpinan adalah motivasi menurut teori Bernard Berelson dan Gary A. Steiner dalam Machrony Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan.¹²

Dengan strategi itu akan memberikan dampak positif bagi perkembangan perusahaan. Perkembangan sebuah perusahaan sangat ditentukan juga oleh sikap kepemimpinan terhadap karyawannya. Bila strategi yang di buat oleh pemimpin baik, secara langsung akan

¹⁰ Ahmad Ibrahim Abi Sinn, Manajemen syariah sebuah kajian historis dan kontemporer, (Jakarta: Rajagrafindo persada, 2012) 127

¹¹ Mudrajat Kuncoro, *Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif*, (Jakarta: Erlangga, 2005), 228

¹² Tommy Suprpto, *Pengantar teori dan manajemen komunikasi*, (Yogyakarta: Media Pressindo, 2009), 203



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

memberikan perkembangan bagi karyawan, tidak perusahaan nya saja yang akan berkembang, karena dari berkembangnya perusahaan itu sama halnya saling bekerjasama antar pemimpin dan karyawan yang terjadi di perusahaan.

Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para manajer adalah bagaimana dapat meningkatkan kerja karyawannya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Manajer yang baik adalah yang mampu menciptakan suatu kondisi sehingga orang secara individu atau kelompok dapat bekerja dan mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Jadi karyawan yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkannya menggunakan kreatifitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat ekonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Kepuasan disini tidak terutama dikaitkan dengan perolehan hal-hal yang bersifat materi.

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja perusahaan atau organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan perusahaan atau organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak perusahaan atau organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.¹³

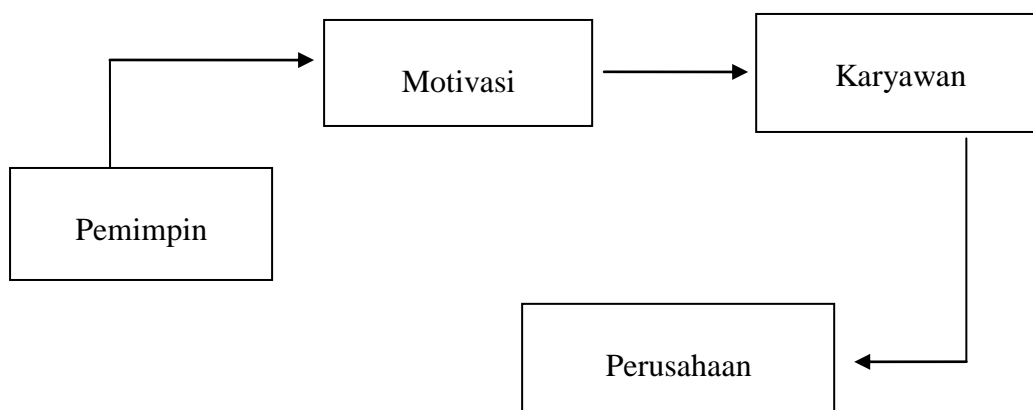
¹³Tika,P. *Budaya Organisasi dan Peningkatan kinerja Perusahaan*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), 106



Menurut Rivai dan Basri¹⁴ kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berikut penulis akan mencoba gambarkan kerangka pemikiran yang telah dipaparkan di atas dalam sebuah konseptual, supaya untuk mempermudah dalam penjelasannya.



Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

G. Metodologi Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

¹⁴Rivai, Veithzal dan Basri. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), 87



1. Metode Penelitian

a. Populasi

Jumlah karyawan di perusahaan CV Rafindo Craft ada 40 orang.

b. Sampel

Dari 40 orang karyawan di perusahaan CV Rafindo Craft tersebut seluruhnya dijadikan sampel untuk diambil datanya melalui wawancara dan angket.

2. Tempat Penelitian

Penulis melakukan penelitian langsung di perusahaan CV Rafindo Craft, yang berlokasi di Jalan Pangeran Muhammad, Desa Buahkapas, Kecamatan Sindangwangi, Kabupaten Majalengka.

3. Model dan Desain Penelitian

Model penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kualitatif yaitu dengan melakukan penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Untuk memahami istilah penelitian kualitatif ini, perlu dikemukakan teori menurut Bogdan dan Taylor mendefinisikan ‘Metodologi Kualitatif’ adalah sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.¹⁵

Desain penelitian yang digunakan adalah desain deskriptif analisis. Menurut Jalaludin Rakhmat, metode penelitian deskriptif analisis bertujuan untuk mengumpulkan informasi aktual secara rinci yang melukiskan gejala yang ada, mengidentifikasi masalah atau memberikan kondisi dan praktek-praktek yang berlaku, membuat perbandingan atau evaluasi, menentukan apa yang dilakukan orang

¹⁵ Lexy J. Moeleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Cet.11, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2009), 3



lain dalam menghadapi masalah yang sama dan belajar dari pengalaman mereka untuk menetapkan rencana dan keputusan pada waktu yang akan datang.

Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui bagaimana pelaksanaan kepemimpinan dalam memotivasi karyawan pada perusahaan serta mengetahui apa sajakah faktor-faktor yang menjadi kendala dalam memotivasi karyawan dan apa sajakah upaya-upaya yang dilakukan untuk memotivasi karyawan di perusahaan CV Rafindo Craft.

4. Subjek dan Objek Penelitian

a. Observasi

Observasi adalah salah satu pengamatan yang dilakukan dengan cara melakukan pengamatan terhadap objek yang akan diteliti. Dalam observasi ini, peneliti datang ke tempat penelitian tetapi tidak ikut serta atau terlibat dalam kegiatan tersebut, penelitian ini disebut juga dengan jenis observasi partisipatif pasif.¹⁶ Observasi dilakukan untuk memperoleh data dari informasi melalui keadaan yang sebenarnya.

b. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu, percakapan itu dilaksanakan oleh dua pihak. Selama melakukan observasi, peneliti juga melakukan *interview* kepada orang-orang yang berada di dalam perusahaan tersebut. Wawancara yang dilakukan yakni peneliti bertanya langsung dengan pihak-pihak dari.

c. Study Kepustakaan

Study kepustakaan dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan literatur yang sesuai, dan mencari sebanyak-

¹⁶Sugiyono, *Memahami Penelitian kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 62



banyaknya konsep atau bahan yang akan dibahas, dengan melalui kajian buku-buku, jurnal atau internet, surat kabar, dan modul.

d. Dokumentasi

Dokumentasi adalah sebagai sumber data, dokumentasi yang dilakukan oleh peneliti disini yaitu catatan-catatan kecil dan gambar-gambar yang diteliti di lapangan.

5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data kualitatif dilakukan dengan cara menyajikan kata-kata secara deskriptif, bukan rangkuman atau angka-angka. Seorang peneliti harus ahli atau terampil dalam menganalisis data agar mendapatkan data yang *valid* dan *real*. Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang perlukan untuk bahan penelitian. Analisis data yakni proses mengorganisasikan dan mengurutkan data kedalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data.¹⁷

Pertama yang dilakukan dalam proses menganalisis data dimulai dengan meneliti data yang telah tersedia dari berbagai sumber yakni dari hasil wawancara, dokumen resmi, catatan lapangan, dokumen pribadi, gambar, dan sebagainya. Langkah berikutnya yakni membuat *reduksi data* dengan cara membuat abstraksi atau bisa disebut juga dengan merangkum isi dari data yang inti. Lalu dilanjutkan dengan pertanyaan-pertanyaan, setelah itu menyusun satu persatu. Dan tahap terakhir yaitu memeriksa keseluruhan data dan keabsahan data tersebut lalu buatlah keputusan atau kesimpulan dari tahap-tahap tersebut.

¹⁷ Lexi J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), 148



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

6. Operasional Variabel

Variabel	Teori	Indikator	Sub Indikator
Kepemimpinan (X)	Hersey dan Blanchard Kepemimpinan adalah proses pengarahan dan memengaruhi aktifitas yang dihubungkan dengan tugas dari para anggota kelompok.	a. Teknik pematangan penyiapan pengikut b. Teknik hubungan antar manusia c. Teknik menjadi teladan d. Teknik penggunaan komunikasi yang tepat	1. Pemberian arahan yang jelas. 2. Pengertian yang jelas 3. Pengetahuan / pikiran 1. Memahami keadaan bawahan 2. Pencapaian tujuan organisasi 1. Hakekat pemberian teladan 2. Pengaruh kepada bawahan 3. Wujud perbuatan 4. Anjuran 1. Kejelasan informasi 2. Penerangan



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Motivasi (Y)	Bernard Berelson dan Gary A. Steiner dalam Machrony Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (<i>Moves</i>), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan.	a. Motif	1. Kesempatan untuk maju 2. Pengakuan sebagai individu 3. Penerimaan oleh kelompok 4. Pengakuan atas prestasi
		b. Harapan	1. Kerja yang menyenangkan 2. Rasa ikut terlibat 3. Penghargaan penuh atas penyelesaian pekerjaan 4. Jaminan pekerjaan
		c. Insentif	1. Pencapaian/Prestasi. 2. Tunjangan

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi yang ditulis atau yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui dan mempermudah peneliti untuk pembahasan serta memperoleh gambaran keseluruhan, yaitu sebagai berikut :



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Bab I Pendahuluan : pada bab ini berisi mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penelitian terdahulu, kerangka penelitian, metodologi penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II Kajian Teori : akan menjelaskan tentang teori-teori penunjang yang berkaitan dengan judul skripsi yang relevan dalam pemikiran. Isi dari bab ini meliputi konsep kepemimpinan, konsep motivasi, motivasi kerja dalam islam, teori motivasi, faktor motivasi, teknik-teknik motivasi, dan teknik pengukuran motivasi kerja. Selain itu juga Pengertian kinerja, aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja, tujuan penilaian kinerja, penilaian kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, kinerja dalam pandangan Islam,

Bab III kondisi objektif Perusahaan, akan menjelaskan kondisi objek yang dijadikan penelitian dan sedikit menjawab rumusan masalah penelitian yang pertama. Isi dari analisis di bab ini meliputi, sejarah berdirinya Perusahaan, struktur organisasi kepengurusan Perusahaan, produk-produk Perusahaan, dan deskripsi kerja karyawan pada Perusahaan CV Rafindo Craft Majalengka.

Bab IV Pembahasan judul lengkap, akan menjelaskan jawaban rumusan masalah penelitian. Isi dari analisis di bab ini meliputi: pertama, Bagaimana pelaksanaan kepemimpinan dalam memotivasi karyawan pada perusahaan CV Rafindo Craft Majalengka. Kedua, Faktor-faktor apakah yang menjadi kendala dalam memotivasi karyawan pada perusahaan CV Rafindo Craft Majalengka. Ketiga, Upaya-upaya apakah yang dilakukan untuk memotivasi karyawan pada perusahaan CV Rafindo Craft.

Bab V Penutup, akan menjelaskan kesimpulan dari seluruh hasil penelitian di sertai dengan saran-saran yang di harapkan dapat berguna sebagai bahan dan acuan dalam peran kepemimpinan dalam memotivasi kerja karyawan pada umumnya.



DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku

- Antonio, Syafi'i. *Bank Syariah dari Teori ke Praktek*, (Jakarta: Gema Insani, 2010).
- Djarmiko, Yayat Hayati. *Perilaku Organisasi*, (Bandung: Alfabeta, 2005).
- Edy, Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2010).
- Efendy, Onong Uchdjana. *Kepemimpinan dan Komunikasi*, (Bandung: Alumni, 2003).
- Ellis, Carol. *Management Skill For New Managers*, (Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer, 2008).
- Hafidhuddin, Didin dan Hendri Tanjung. *Manajemen Syariah dalam Praktik*, (Jakarta: Gema Insani, 2003).
- Harbani, Pasalong. *Kepemimpinan Birokrasi*, (Bandung: Alfabeta, 2008).
- Hariandja, Efendi MarhotTua. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gramedia, 2002).
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: BumiAksara, 2009).
- Herujito, M. Yayat. *Dasar-Dasar Manajemen*, (Jakarta: Grasindo, 2001).
- Kamaluddin, Undang Ahmad. *Etika Manajemen Islam*, (Bandung: Pustaka Setia, 2010).
- Kuncoro, Mudrajad. *Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif*, (Jakarta: Erlangga, 2005).



Malayu. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008).

Mangnegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Rosdakarya, 2013).

Moherino. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2009).

Moleong, J. Lexi. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Rosdakarya, 2005).

Panggabean, S. Mutiara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2004).

Qardawi, Yusuf. *Norma dan Etika Islam, alih bahasa Zainul Arifindan Dahlia Usin*, (Jakarta: GemaInsani, 1997).

Reksohadiprojo, Sukantodan T. Hani Handoko. *Organisasi Perusahaan, Teori Struktur dan Perilaku*, (Yogyakarta: BPEF, 2000).

Rivai, Veithzal dan Basri. *Performance Appraisal; Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005).

Rivai, Veithzal. *Islamic Leadership*” (Jakarta: Bumi Aksara, 2008).

Rivai, Veithzal dan Dedi Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010).

Salam, Abdus. *Manajemen Sumber Daya Insani*, (Cirebon: STAIN Press, 2008).

Siagian, P. Sondang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008).

Sinn, Ahmad Ibrahim Abi. *Manajemen Syariah sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2012).



Siswanto. *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: BumiAksara, 2008).

Sudaryono, *Leadership; Teori dan Praktek Kepemimpinan*, (Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia, 2014).

Sugiyono. *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2014).

Suprpto, Tommy. *Pengantar Teori dan Manajemen Komunikasi*, (Yogyakarta: Media Pressindo, 2009).

Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2010).

Taufik, Ali Muhammad. *Praktek Manajemen Berbasis A-Quran*, (Jakarta: GemaInsani, 2004).

Tika, P. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006).

Umam, Khaerul. *Perilaku Organisasi*, (Bandung: Pustaka Setia, 2010).

Usman, Husaini. *Manajemen Teori Praktik & Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008).

Skripsi-Skripsi

Amri, Khaerul. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta*. Skripsi. 2015.

Pramono, NanokHadi. *Peranan Pemimpin dalam Memotivasi Karyawan CV. Tigi Cyber Computer Malang*. Skripsi. 2013.

Reza, Regina Aditya. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*. Skripsi. 2010.